



# COMUNE DI MONTE VIDON CORRADO

Piazza Osvaldo Licini, 7 – Tel 0734/759348 – Fax 0734/759350

## DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUM. 96 DEL 18-12-2013

**Oggetto: MODIFICA E INTEGRAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE  
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. APPROVAZIONE  
REGOLAMENTO PERFORMANCE**

L'anno duemilatredici addì diciotto del mese di dicembre alle ore 12:30, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

<b>SCOROLI ANDREA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>VINCENZI ELIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>COGNIGNI WALTER</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>CALAMITA VANIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>VECCHIONI TIZIANA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti 2

Partecipa il Segretario CARUSO ILARIA

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta.

Soggetta a controllo da parte del Co.Re.Co.	N
Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica da parte del Consiglio	N

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con propria precedente deliberazione n°34 del 02.06.2000, esecutiva, fu approvato il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs n.°150/2009, di attuazione alla legge delega n.°15/2009, ha disposto il rinnovo del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare una nuova metodologia di valutazione delle performance con lo scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle varie aree organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il perseguimento";
- l'art. 7, al comma 1, dispone che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale; a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", e al comma 2 assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del decreto stesso;
- l'art. 8 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- l'art. 9 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;

Dato atto che con delibera n.°121/2010 la Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, in data 9 dicembre 2010, ha riconosciuto che l'*Organismo indipendente di valutazione della performance*, disciplinato dall'art.14 del decreto legislativo n.°150/2009, non trova obbligatoria applicazione ai Comuni e che rientra, pertanto, nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire o meno il nuovo organismo indipendente di valutazione;

Dato atto che l'art.5 del regolamento dispone:

### **Art.5 – Progetti obiettivo e controlli dei risultati**

1. *Per lo svolgimento della propria attività re per l'impiego delle risorse, la struttura organizzativa programma il lavoro per obiettivi e progetti, previa adozione di soluzioni organizzative atte ad assicurare i migliori risultati ai minori costi.*
2. *i servizi e gli uffici predispongono i progetti per la realizzazione degli obiettivi programmatici approvati dal Consiglio comunale o definiti, comunque, dagli organi politici.*
3. *I progetti sono sottoposti a controlli da parte dell'organo costituito per lo scopo. La verifica del risultato finale è assicurata secondo parametri di efficienza ed efficacia.*

Ritenuto di sostituire tale articolo con il seguente:

### **Art.5 – Progetti obiettivo e controlli dei risultati**

1. *Per lo svolgimento della propria attività re per l'impiego delle risorse, la struttura organizzativa programma il lavoro per obiettivi e progetti, previa adozione di soluzioni organizzative atte ad assicurare i migliori risultati ai minori costi.*
2. *i servizi e gli uffici predispongono i progetti per la realizzazione degli obiettivi programmatici approvati dal Consiglio comunale o definiti, comunque, dagli organi politici.*
3. *I progetti sono sottoposti a controlli da parte del nucleo di valutazione. La verifica del risultato finale è assicurata secondo parametri di efficienza ed efficacia.*

Ritenuto, altresì, opportuno, di integrare il suddetto regolamento introducendo il seguente articolo 5bis:

### **Art.5 bis - Nucleo di valutazione**

*Il comune costituisce il nucleo di valutazione anche informa associata con altri enti pubblici locali. I componenti sono nominati dalla giunta comunale su designazione del Sindaco.*

1. Il nucleo di valutazione nell'esercizio delle sue funzioni, può richiedere, agli uffici, informazioni e/o atti; può effettuare verifiche. Riferisce, almeno due volte all'anno, al Sindaco, segnalando, per area, servizio o ufficio e tenendo conto dell'andamento della attività amministrativa con riferimento al piano dettagliato degli obiettivi, eventuali ritardi e/o scostamenti. Formula proposte per, eventualmente, conformare l'attività amministrativa agli obiettivi programmatici.
2. Per lo svolgimento delle sue funzioni, il nucleo si avvale di apposito ufficio.
3. Il nucleo di valutazione elabora uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, schemi dettagliati per ogni singolo servizio o ufficio.
4. I responsabili di unità organizzative possono chiedere, al nucleo di valutazione, elementi di supporto per la valutazione dei dipendenti assegnati al loro servizio.

*Il Nucleo di valutazione è preposto ai seguenti compiti:*

- *propone sistemi di valutazione delle posizioni di lavoro, dei risultati, delle prestazioni del dipendente;*
- *istruisce gli atti per la valutazione della prestazione lavorativa dei Responsabili dei servizi che viene fatta dal Segretario Comunale;*
- *certifica i risultati conseguiti dalle strutture operative del comune, in particolare dei Responsabili delle strutture apicali;*
- *istruisce gli atti per la valutazione della prestazione lavorativa del Segretario Comunale che viene fatta dal Sindaco;*
- *certifica il processo di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti;*
- *supporta il Sindaco ed eventualmente gli organismi gestionali in materia di organizzazione in generale.*

*La durata massima dell'incarico a componente del nucleo di valutazione non può essere superiore al mandato del Sindaco.*

*Il Nucleo risponde al Sindaco, svolge la sua attività in modo collegiale ed in posizione di autonomia. Può richiedere informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.*

*I compensi dei componenti, se dovuti, sono determinati dalla giunta comunale nel provvedimento di nomina.*

*I componenti del nucleo di valutazione non possono essere nominati tra i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o carichi in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.*

*La funzione di nucleo di valutazione, se non costituito, può essere assolta dal Segretario Comunale, secondo le proprie attribuzioni di sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei Responsabili dei servizi.*

Ritenuto, pertanto, opportuno, adottare norme regolamentari integrative del vigente regolamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle disposizioni del decreto legislativo n.°150/2009;

Visto il "Regolamento per la misurazione valutazione trasparenza della performance" allegato alla presente deliberazione, predisposto nell'osservanza delle disposizioni legislative contenute nel decreto suddetto e nel rispetto dei criteri generali definiti dal Consiglio, che costituisce integrazione del regolamento degli uffici e servizi e adeguamento dello stesso regolamento al citato decreto legislativo 150/2009 e ritenuto meritevole di approvazione;

Visti:

- il D.Lgs.150/2009;

- il D.Lgs.165/2001;

- il D.Lgs.267/2000;

- il vigente Regolamento Comunale sull' Ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con delibera di G.C. n°34 del 02.06.2000 e ss.mm.ii.;

Acquisito il parere, favorevole, di regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art.49 del TUEL e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi resi in forma palese

### **DELIBERA**

Di approvare la narrativa che precede e per l'effetto:

- 1) di sostituire l'art.5 del vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi con il seguente:

#### **Art.5 – Progetti obiettivo e controlli dei risultati**

*1. Per lo svolgimento della propria attività re per l'impiego delle risorse, la struttura organizzativa programma il lavoro per obiettivi e progetti, previa adozione di soluzioni organizzative atte ad assicurare i migliori risultati ai minori costi.*

*2. i servizi e gli uffici predispongono i progetti per la realizzazione degli obiettivi programmatici approvati dal Consiglio comunale o definiti, comunque, dagli organi politici.*

*3. I progetti sono sottoposti a controlli da parte **del nucleo di valutazione**. La verifica del risultato finale è assicurata secondo parametri di efficienza ed efficacia.*

- 2) di integrare il suddetto regolamento introducendo il seguente articolo 5bis:

#### **Art.5 bis - Nucleo di valutazione**

*Il comune costituisce il nucleo di valutazione anche informa associata con altri enti pubblici locali. I componenti sono nominati dalla giunta comunale su designazione del Sindaco.*

*Il Nucleo di valutazione è preposto ai seguenti compiti:*

- *propone sistemi di valutazione delle posizioni di lavoro, dei risultati, delle prestazioni del dipendente;*
- *istruisce gli atti per la valutazione della prestazione lavorativa dei Responsabili dei servizi che viene fatta dal Segretario Comunale;*
- *certifica i risultati conseguiti dalle strutture operative del comune, in particolare dei Responsabili delle strutture apicali;*
- *istruisce gli atti per la valutazione della prestazione lavorativa del Segretario Comunale che viene fatta dal Sindaco;*
- *certifica il processo di valutazione delle prestazione lavorativa dei dipendenti;*
- *supporta il Sindaco ed eventualmente gli organismi gestionali in materia di organizzazione in generale.*

*La durata massima dell'incarico a componente del nucleo di valutazione non può essere superiore al mandato del Sindaco.*

*Il Nucleo risponde al Sindaco, svolge la sua attività in modo collegiale ed in posizione di autonomia. Può richiedere informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.*

*I compensi dei componenti, se dovuti, sono determinati dalla giunta comunale nel provvedimento di nomina.*

*I componenti del nucleo di valutazione non possono essere nominati tra i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o carichi in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione op di consulenza con le predette*

*organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.*

*La funzione di nucleo di valutazione, se non costituito, può essere assolta dal Segretario Comunale, secondo le proprie attribuzioni di sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei Responsabili dei servizi.*

- 3) Di proseguire nel processo di adeguamento dell'organizzazione dell'ente ai principi contenuti nel D.lgs. n.150/2009 e successive variazioni.
- 4) Di approvare, conseguentemente, l'articolato, allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale, con il quale vengono recepiti gli indirizzi ed i principi relativi al sistema di valutazione e merito nella pubblica amministrazione così come definiti dal d.lgs. n.150/2009.
- 5) L'articolato come sopra approvato costituirà parte integrante e sostanziale del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi le cui norme, incompatibili con la nuova disciplina prevista dal documento qui allegato, devono intendersi abrogate.
- 6) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile con separata unanime e favorevole votazione.

**CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE  
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**INDICE**

Articolo 1 – “Performance”

Articolo 2 – Ciclo e piano della performance

Articolo 3 – Caratteristiche degli obiettivi

Articolo 4 – Funzione e misurazione della "performance"

Articolo 5 – Valutazione dei dipendenti

Articolo 6 – Valutazione dei dirigenti e dei responsabili di responsabili di unità organizzative

Articolo 7 – Nucleo di valutazione.

Articolo 8 – Funzioni del nucleo di valutazione

Articolo 9 – Oggetto e finalità della valutazione

Articolo 10 – Criteri generali per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Articolo 11 – Sistema premiante

Articolo 12 – Rendicontazione dei risultati

Articolo 13 – Trasparenza della performance

Articolo 14 – La trasparenza del sistema di valutazione

Articolo 15 – Tutela dei dati personali

Articolo 16 – Norme transitorie e abrogazioni

Articolo 17 – Entrata in vigore

## **Art. 1**

### **“Performance”**

1. Questo Comune promuove il merito e il miglioramento della "performance" organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori "performance" attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, secondo i principi stabiliti dal Titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della "performance") e Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Questo Comune misura e valuta la "performance" dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla "performance" in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.

## **Art. 2**

### **Ciclo di gestione e piano della performance**

1. Le disposizioni contenute nel presente articolo disciplinano i principi generali del sistema di valutazione della struttura e dei dipendenti al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

3. La performance è misurata e valutata con riferimento:

- a) all'amministrazione nel suo complesso;
- b) ai servizi in cui si articola;
- c) ai singoli dipendenti.

4. Il sistema di misurazione e valutazione ha come obiettivo l'annuale valutazione dei risultati dell'attività dell'Ente articolata nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse;
- c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune.

5. Il piano della performance del comune di Monte Vidon Corrado è costituito dall'insieme di documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- a) Relazione previsionale e programmatica;
- b) Bilancio pluriennale;
- c) Bilancio annuale di previsione;
- d) Programma triennale dei lavori pubblici;
- e) Programma triennale del fabbisogno del personale;
- f) Piano esecutivo di gestione.

5. Nello specifico il comune di Monte Vidon Corrado sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con la programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi attraverso il piano esecutivo di gestione (PEG);
- b) identificazione delle risorse, collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
  - analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione delle fonti di finanziamento;
  - assegnazione delle risorse ai settori, ai servizi e agli uffici per la piena operatività gestionale;
- c) monitoraggio in corso di esercizio entro il 30 settembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei Servizi competenti;
- d) misurazione della performance organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.Lgs. n. 267/2000 da parte del Nucleo di valutazione o altro organo di controllo interno così come previsto dall'art. 5bis del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- e) misurazione della performance individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali dell'art. 4 del presente regolamento;
- f) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi e modalità e fasi del sistema di valutazione di cui ai seguenti articoli del presente Regolamento;
- g) rendicontazione: l'attività viene riassunta in una relazione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. I risultati vengono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

### **Art. 3**

#### **Caratteristiche degli obiettivi**

1. Gli obiettivi assegnati ai Responsabili delle singole aree sono definiti, in applicazione delle disposizioni del presente Regolamento, di norma prima dell'inizio del rispettivo esercizio e devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni simili;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### **Art. 4**

#### **Funzione e misurazione della "performance"**

La funzione di misurazione e valutazione della "performance" è svolta:

- a. dal nucleo di valutazione che valuta la "performance" dei dirigenti o responsabili di servizio;
- b. dai dirigenti o dai responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, del TUEL 18/08/2000, n. 267, che valutano le "performance" individuali del personale assegnato.



## **Art. 5**

### **Valutazione dei dipendenti**

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati;
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di area.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione.
5. La misurazione e la valutazione dei dipendenti, svolta dai Responsabili sulla performance individuale, è effettuata sulla base del sistema di cui ai commi precedenti ed è collegata:
  - a) al raggiungimento degli obiettivi specifici di gruppo ed individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.
6. La quota individuale spettante a ciascun dipendente, a seguito delle risultanze della valutazione, è calcolata tenendo conto:
  - a) del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza;
  - b) della valutazione individuale;
  - c) delle risorse disponibili.

## **Art. 6**

### **Valutazione dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative**

1. La valutazione dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs.267/2000, ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi.
2. La valutazione dei responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109 è comunicata al Sindaco su proposta del nucleo di valutazione.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione.
4. Il sistema di cui al comma precedente, prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla "performance" generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

## **Art. 7**

### **Nucleo di valutazione**

1. Il nucleo di valutazione, è lo strumento organizzativo cui è demandato il compito di misurazione e valutazione della performance annuale dei dirigenti o dei responsabili dei servizi e degli uffici cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs.267/2000.
2. Il Nucleo di valutazione è disciplinato dall'art.5bis del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

## **Art. 8**

### **Funzioni del nucleo di valutazione**

1. Il nucleo di valutazione:

- a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b. comunica, tempestivamente, al Sindaco, le criticità riscontrate;
- c. valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo del sistema premiante nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e. propone la valutazione annuale dei dirigenti o dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi dei premi.

## **Art. 9**

### **Oggetto e finalità della valutazione**

1. Le disposizioni del presente regolamento sono volte ad indicare i criteri generali a cui l'Ente si ispira per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti nel rispetto dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 165/2001 che prevede che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi, salvo i casi espressamente indicati dallo stesso Decreto Legislativo, e che le disposizioni di Legge, Regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.
2. L'attività organizzativa e regolamentare dell'Ente è esercitata nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale e, comunque, in modo da non determinare la disapplicazione di istituti o clausole contrattuali vigenti, salva diversa disposizione di legge.

## **Art. 10**

### **Criteri generali per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance**

1. Il Comune di Monte Vidon Corrado si conforma al principio di cui all'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.
2. È comunque vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

## **Art. 11**

### **Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

## **Art.12**

### **Rendicontazione dei risultati**

La rendicontazione dei risultati viene riassunta in una relazione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente

fissati e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. I risultati vengono presentati al Sindaco e pubblicati sul sito istituzionale del Comune..

### **Art.13**

#### **Trasparenza della performance**

1. L'intera attività dell'Ente si ispira a principio generale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art.117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

### **Art. 14**

#### **La trasparenza del sistema di valutazione**

1. L'Ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.
2. Ogni fase del ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

### **Art. 15**

#### **Tutela dei dati personali**

Il Comune di Monte Vidon Corrado garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi della legge n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

### **Art. 16**

#### **Norme transitorie e abrogazioni**

1. Con il presente regolamento viene abrogata ogni altra disposizione regolamentare in contrasto con la disciplina qui riportata.
2. Conservano piena efficacia le norme regolamentari e contrattuali integrative inerenti materie non disciplinate dal presente Regolamento che siano conformi ai principi ed alle disposizioni da esso previste.

### **Art. 17**

#### **Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore una volta divenuta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49, Comma 1, D.L.vo N. 267/2000.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA AMMIN.**

Data: 18-12-2013

Il Responsabile del servizio  
**ANDREA SCOROLLI**



PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONT.LE**

Data: 18-12-2013

Il Responsabile del servizio  
**ANDREA SCOROLLI**



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

**IL SINDACO**  
ANDREA SCOROLLI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
ILARIA CARUSO



---

Il sottoscritto Segretario Comunale, ai sensi e per gli effetti del D.L.vo n.267/2000, attesta che la presente deliberazione:

Sarà affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi:  
dal 15-01-2014 al 30-01-2014.

Li, 15-01-2014

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
ILARIA CARUSO



---

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi e per gli effetti del D.L.vo n.267/2000, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 18-12-2013 in quanto:

dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4;

per decorrenza dei termini previsti dall'art. 134 comma 3.

Li, 15-01-2014

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
ILARIA CARUSO

